

mujer, inmigración y trabajo doméstico

Edita: CGT–Comisión Confederal Contra la Precariedad

TEXTO: Cati / Secretaría de la mujer

El papel, la estructura y las necesidades de las familias han evolucionado a lo largo de los siglos pero su trabajo como institución reproductora y modeladora de los individuos ha sido siempre importante. La familia, ha ido estando, cada vez, esta más controlada por el estado, especialmente, desde el desarrollo de los valores burgueses aunque, al mismo tiempo, hoy día, es más flexible, plural y laica en la sociedad española. La familia nuclear es la predominante, si bien hay una mayor diversificación de modelos y una aparente liberalización.

Definición de trabajo doméstico y de cuidados: todo tipo de tareas o roles que los miembros de los hogares desarrollan dentro de ellos o fuera, necesarias para la satisfacción de sus propia necesidades y la sostenibilidad de la vida. Tienen un componente afectivo y emocional muy importante.

Empleo doméstico: casi igual que el trabajo doméstico pero desde una relación mercantil entre la familia y personas asalariadas. Analizaremos más adelante si las relaciones son puramente mercantiles o se dan también afectos (¿reales o simulados?

Estas personas asalariadas pueden ser contratadas directamente por la familia o a través de empresas de servicios privadas, semiprivadas o públicas, en estos últimos casos se habla de Servicios de ayuda a domicilio o de proximidad.

Constituyen, según el Libro Blanco sobre el empleo en Europa el primero de los 17 nuevos yacimientos de empleo dando lugar a una redefinición del trabajo asalariado...

Todos estos cuasi nuevos empleos de proximidad son el resultado de una necesidad de las personas y pública debido a los cambios socioeconómicos: entrada masiva de las mujeres al mercado laboral, nuevas relaciones mujeres hombres, población más envejecida, carencias del estado, nuevas familias...

¿QUIÉNES REALIZAN ESTAS TAREAS?

El sistema patriarcal reforzado por el sistema capitalista ha impuesto una división sexual del trabajo que existe aún en la actualidad: los hombres se dedican altrabajo "productivo" y la mujer al "reproductivo", imprescincible para la sociedad.

El trabajo doméstico se realiza de forma asimétrica en función del género y de la posición socioeconómica. Si la familia no dispone de muchos medios económicos es la mujer o mujeres de la familia quienes realizan

el trabajo doméstico, si dispone de mayores recursos se paga a otras personas, generalmente mujeres para que lo realicen. Pero sólo minoritariamente los hombres se corresponsabilizan de él.

La alternativa implica el reparto igualitario entre todos los que conviven en la casa y una búsqueda de equilibrio entre los diversos usos del tiempo, ínter e intra familias.

Las mujeres son las más condicionadas en su vida por las necesidades y horarios de la familia, los hombres, en cambio por los horarios del trabajo extradoméstico.

Además de la división sexual del trabajo, en las condiciones de vida de las mujeres influyen el status ocupacional y el nivel de estudios.

APUNTES SOBRE LA LÓGICA DEL SISTEMA

En el recién estrenado siglo XXI, como en épocas pasadas, el trabajo doméstico se mueve en un contexto de desigualdades de género, clase y etnia, a menudo imbricadas entre sí y dentro de otras desigualdades regionales e internacionales.

La feminización del servicio doméstico no ha sido sólo el resultado del abandono del sector por parte de los hombres, sino de trabas impuestas a las mujeres para acceder a otros sectores.

El servicio doméstico, como su propio nombre indica, se basa en la lógica servil que se origina en formas laborales precapitalistas pero que es retomado y relanzado bajo muevas formas en la actualidad. Su importancia está infravalorada, cuando no negada, socialmente. Comparte, además, buena parte de las características informales del trabajo doméstico –indeterminación de tareas, sin límite horario,... en el que se hacen presentes con fuerza otras lógicas, más allá de las del mercado y de la regulación estatal.

El servicio doméstico se convierte en un potente desvelador de las contradicciones del sistema capitalista globalizado: hace visible la importancia de la creciente desigualdad Norte-Sur y que la cacareada igualdad de oportunidades de las "sociedades abiertas" se asienta en el esfuerzo no reconocido de las mujeres que realizan el trabajo de reproducción no mercantilizado remunerado y no remunerado.

La contratación de empleadas de hogar es una estrategia femenina para acceder a, o conservar, un empleo extradoméstico, aliviar la carga de la "doble jornada", evitar conflictos con la pareja, comprar tiempo para el ocio o ascender en el estatus social..

Así el ama de casa se convierte en empleadora y, generalmente, la persona contratada es también una mujer, se establece entre ellas una relación jerárquica respecto a la que el hombre se sitúa por encima en tanto no se le considera responsable del ámbito doméstico.

De esta forma, el servicio doméstico permite mitigar la eterna contradicción: da una solución individual al trabajo doméstico que no es asumido por los miembros de la unidad familiar ni tampoco por el sistema social en su conjunto y permite conciliar a muchas mujeres de los países del centro la vida familiar y laboral.

El sistema de género no se ve cuestionado, sólo cambia la mujer sobre la que recaen las tareas menos agradables.

Dentro de este sector hay tres subsectores: trabajadoras internas, trabajadoras externas fijas y trabajadoras por horas.

Regulación jurídica

Las normas por las que se ha regido el servicio doméstico reflejan claramente su consideración como un trabajo a medias, en muchos países no ha estado sujeta a la legislación laboral sino al Derecho de Familia y en España al Derecho civil hasta 1985 exceptuando un corto período en la Segunda República.

En 1985 se le reconoció el carácter de relación laboral con el Real Decreto 1424/1985 pero con "carácter específico" debido al ámbito donde se realiza el trabajo: los hogares.

Especificidades:

El alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social sólo procede cuando se presten servicios al menos durante 72 horas mensuales durante 12 o más días cada mes.. Por otra parte, el empleador sólo está obligado a solicitar el alta y abonar las cuotas cuando el empleado trabaje en exclusiva en su hogar, ahora bien si los

TSD trabajan para más de un empleador el alta y las cuotas corren a cargo de la persona trabajadora. De esta forma la norma las convierte arbitrariamente en autónomas.

No es obligatorio el contrato escrito salvo si lo solicita una de las partes, la vigencia del compromiso verbal es anual y se renueva automáticamente si no existe oposición de alguna de las partes.

Existe un período de prueba de 15 días, durante este lapso se aplican las normas del Régimen General

La relación laboral puede quedar extinguida por finalización del contrato, por comisión de falta grave de la persona empleada o por la pura arbitrariedad de la persona empleadora preavisando 7 días antes si la relación laboral es de menos de un año con una indemnización de 7 días de salario por cada año trabajado con un límite de seis mensualidades. Sólo si el despido fuera improcedente la indemnización se elevaría a 20 días con límite máximo de 12 mensualidades.

Jornada laboral máxima: 40 horas semanales, la diaria no puede superar las 9 horas, las personas internas tienen derecho a 1 hora por cada una de las comidas principales, tiempo no incluido en la jornada laboral. Se establece la posibilidad de tiempos de presencia, acordados por las partes, en los cuales la trabajadora no tiene obligación de realizar tareas salvo las que exijan poco esfuerzo, en la medida en que no son horas de libre disponibilidad para la persona trabajadora son horas que extienden la jornada laboral, sin controles ni contraprestaciones económicas.

El descanso semanal es de 36 horas, 24 de ellas deben ser seguidas, preferentemente en domingo.

El salario es igual al SMI salvo que se pacte uno superior, ahora bien, la empleadora puede descontar hasta un 45% del salario en concepto de manutención y alojamiento, saltándose la recomendación de la OIT que recomienda un 20%.

Existen dos pagas extra pero reducidas al salario en metálico de 15 días cada una, son realmente dos medias pagas.

Las retribuciones en concepto de antigüedad solo empiezan a contar a partir del 86 y no suponen más que un 3% del salario por cada 3 años trabajados con la misma persona empleadora, el tope es de 5 trienios, es decir un 15% del salario base.

Este Régimen Especial es tan especial que no da derecho al subsidio por desempleo, tampoco se reconoce el concepto de enfermedad profesional, no da derecho tampoco a cobrar el salario hasta vigésimo noveno día de enfermedad, solo pueden acceder a incapacidad permanente quienes hayan cotizado un mínimo de 60 mensualidades y la situación de incapacidad laboral transitoria no exime de la obligación de cotizar.

En 2000 el importe medio de la pensión por jubilación era de 55.000 pesetas, inferior en un 42% al promedio de la pensión del Régimen General.

Esta normativa legaliza una especie de apartheid ocupacional, excluye de la igualdad de derechos a los TSD. Esto se debe a la pervivencia de las relaciones de servidumbre, a la dinámica del mercado de trabajo cada vez más desregularizado y a la configuración patriarcal de la sociedad en la que se discrimina a las mujeres como trabajadoras y en la que se desvalorizan todos los trabajos de "reproducción social", tradicionalmente realizados por mujeres –cómo se le van a reconocer derechos a los TSD si no se le reconocen a quienes los realizan por cuenta propia las "amas de casa" .

Dicho esto, la característica fundamental de este mercado laboral reside en el alto grado de situaciones sumergidas, no sometidas, ni siquiera, a esta penosa regulación.

Los colectivos de empleadas de hogar llevan mucho tiempo reivindicando pertenecer al Régimen General de la Seguridad Social.

LA DEMANDA Y LA OFERTA DE SERVICIO DOMÉSTICO

Factores que deben tenerse en cuenta en el análisis de este particular mercado laboral

Este sector se caracteriza por la informalidad, la desregulación y la arbitrariedad.

No existe una patronal sino que es una masa difusa y poco conocida de hogares.

Durante los últimos 25 años el número de amas de casa en exclusiva ha disminuido en unos dos millones y medio, aún así son el mismo número que las que tienen un empleo extradoméstico -algo más de 5 millones-,

además existe un aumento de las mujeres que buscan un empleo y paralelamente un aumento de empleos de estatus medio y alto accesibles a muchas mujeres españolas.

Consecuencia de esto es una fuerte disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina autóctona para realizar las tareas domésticas.

La situación se agrava porque las demandas son mayores debido también al envejecimiento de la población y a la falta de responsabilización del Estado y la sociedad.

Por otra parte, los hombres no asumen estas tareas que se siguen redistribuyendo entre las mujeres de la familia –abuelas, tías... - y cuando se dispone de medios, se contrata a trabajadoras.

La cantidad y tipo de puestos de trabajo están condicionados no sólo por las necesidades de las personas sino por las políticas estatales, intereses de las empresas transnacionales, condicionamientos de los organismos internacionales: FMI, OMC, BM.

Perfil de los hogares que demandan el servicio doméstico

Son aproximadamente 1 millón de hogares los que contratan servicio doméstico, en su mayoría urbanos y, especialmente en Cataluña, Madrid Andalucía. El tamaño es de 3 o 4 personas aunque relativamente gastan más los hogares compuestos por una persona anciana o los monoparentales. Cuanto más alto es el nivel de estudios más se gasta en servicio doméstico.

Los hogares que contratan a inmigrantes tienen altos ingresos económicos, suelen ser de tres miembros y uno de ellos dependiente, se hace una utilización intensiva del servicio doméstico.

En cambio, en los hogares que contratan a españolas las mujeres son asalariadas o amas de casa, dedican unas 20 horas semanales a tareas domésticas y la contratación se realiza en momentos especiales de la vida familiar.

Oferta de mano de obra. Características y Evolución

La oferta laboral está aún más condicionada por factores no mercantiles, vinculados a la esfera de reproducción social: demográficos, estatales, ideológicos, comunitarios, familiares, cuestiones de género, clase social.

En un principio el Servicio Doméstico se ha nutrido de las jóvenes del medio rural que emigraban a las ciudades, esta situación sigue siendo así en los países de la periferia y en los occidentales ha sido sustituida, en buena parte, por mujeres inmigrantes.

La mano de obra inmigrante ha aumentado a lo largo de la década de los 90 debido a la confluencia entre la demanda, las redes migratorias y las políticas migratorias del Gobierno español.

Las Trabajadoras Inmigrantes del Servicio Doméstico más antiguas proceden de Portugal, Filipinas y Argentina. En la actualidad, más de la mitad de los TSD extranjeros proceden de América Latina y de éstas el 90% son mujeres, seguido de África (20%), Asia y del resto de países europeos especialmente extracomunitarios.

La Comunidad de Madrid reúne a más de la mitad de las TSD extranjeras, seguida a distancia por Cataluña (23%).

La edad predominante de las inmigrantes se sitúa entre 25 y 38 años, mientras que las españolas se polarizan hacia los extremos. El nivel de estudios medios es mayor entre la población inmigrante que entre la española. Existe un núcleo significativo de solteras y solteros con más de 50 años excepto entre las y los marroquíes. Entre las casadas, más de la mitad tienen a su pareja e hijos-al menos en una primera etapa- en el país de origen, cosa que no ocurre entre los hombres excepto los marroquíes. Alrededor de un 60% de las trabajadoras inmigrantes viven separadas de sus hijos.

Disminuye el volumen de mujeres españolas que buscan ocupación en este sector aunque ocupan aún las cuatro quintas partes del empleo en el sector.

LA INMIGRACIÓN FEMENINA EN ESPAÑA

En apenas dos decenios el Estado español ha pasado de ser un país emisor a ser un país receptor de mano de obra inmigrante, a pesar de que hay más españoles fuera del Estado que extranjeros dentro.

Ha habido un aumento significativo de inmigración de mujeres pero este no ha sido solamente cuantitativo sino que se ha producido también un salto cualitativo, antes la emigración femenina se debía a la reagrupación familiar. En la actualidad, la mujer es pionera de la emigración, su objetivo es, fundamentalmente, laboral, las mujeres pretenden encontrar un trabajo para mejorar sus condiciones de vida y las de sus hogares. La emigración suele ser una estrategia familiar.

La creciente presión de las migraciones hacia el Estado Español y Europa es el resultado de la globalización capitalista que exige un transvase financiero y de mercancías, incluidas las personas que son consideradas como tales por este sistema.

Existen otros factores que determinan la emigración femenina. Variables como la situación social de la mujer en el país de origen, la posición en el ciclo de la vida (estado civil edad, maternidad), la responsabilidad en el mantenimiento del grupo doméstico.

La comparación de los datos de los Censos de Población de 1991 y 2001 muestra un incremento de las mujeres extranjeras del 417 %, alcanzando la cifra de 750.000, lo cual representa el 48 % de la población inmigrante. (MTAS, Anuario de Migraciones de 2002)

La emigración de las mujeres ha aumentado mucho más que la de los hombres y la de las mujeres extracomunitarias más que las procedentes del espacio Europeo. En el 91 más de la mitad procedía de la Europa Comunitaria y en el 2001 éstas representan sólo la cuarta parte, mientras que las mujeres procedentes de América son casi la mitad, las más numerosas son las ecuatorianas, seguidas por las colombianas y las marroquíes.

Inserción laboral de las mujeres inmigrantes

Las políticas de la UE y del Estado Español establecen un doble rasero según que se trate de inmigrantes de la Unión Europea o de los países del Sur.

Las mujeres inmigrantes comunitarias se enfrentan con los mismos problemas que las autóctonas. Ahora bien, las mujeres del sur se encuentran con obstáculos añadidos: la normativa actual -permisos de residencia, de trabajo, contingentes-, prejuicios, ausencia de apoyos familiares y sociales.

La situación descrita anteriormente condiciona enormemente las diferentes posibilidades de inserción laboral de la población extracomunitaria, tanto en lo que respecta a los sectores productivos como a las condiciones de trabajo.

Representan el 3’6 del total de la población femenina y el 4’3 del total de la afiliación. (MTAS, Boletín de estadísticas laborales, 2003). Aunque los datos no son muy fiables por el alto porcentaje de personas en situación irregular y de la economía sumergida.

Las comunitarias dadas de alta en la SS superan el 40% del total de altas laborales de extranjeras, más que todas las africanas y latinoamericanas juntas dadas de alta. Se las oculta en las estadísticas oficiales desde el 92. Más de la mitad de las extranjeras dadas de alta lo han hecho después del 96.

En muchos casos hay inmigrantes con permiso de trabajo y no dadas de alta. Es un dato revelador de la importancia de la economía sumergida y la precariedad.

Casi la tercera parte de las trabajadoras extranjeras, principalmente latinoamericanas, se concentran en Madrid, el doble que en Barcelona. Cataluña es destino de las asiáticas, Andalucía de las africanas y Baleares, Canarias y Valencia de las mujeres de Europa Occidental y EEUU.

El conjunto de extranjeras representa el 2’1 de la ocupación total femenina. Por cada 100 mujeres desempleadas en España hay menos de 7 extranjeras ocupadas, salvo en las islas.

Estos datos revelan la falsedad de algunos de los tópicos bien asentados en la opinión pública: el paro no se debe a la llegada masiva de inmigrantes y hay muchas personas inmigrantes que no proceden de los países del sur.

Principales ramas de actividad

Según las altas en la SS a 31 de Diciembre de 2001 el 87 % de las mujeres extranjeras trabajan en el sector servicios. Destaca el servicio doméstico en el que trabajan el 80% de las ecuatorianas y filipinas y el 70 % de las dominicanas y peruanas. Es seguido por la hosteleria y el comercio en el que se concentran las mujeres chinas, y otras actividades empresariales, entre las que destaca el sector limpieza.

A más larga distanciase encuentra el trabajo por cuenta propia que es realizado fundamentalmente por comunitarias, chinas y argentinas, el de oficinas realizado por las mujeres comunitarias y estadounidenses y la agricultura llevado a cabo por marroquíes y portuguesas.

Las 5 ocupaciones que dan trabajo al 81% de las mujeres inmigrantes sólo dan trabajo al 33% de los mismos hombres, al 67% de las mujeres originarias del mundo occidental y al 52% del total de mujeres.

El porcentaje de mujeres inmigrantes del sur trabajando en el sector servicios es casi 4 veces mayor que el de las mujeres ocupadas en general.

Se produce pues una triple discriminación o superespecialización, por género, clase y etnia. El predominio de las mujeres en general se constata en las ocupaciones que ofrecen peores condiciones de trabajo y tienen menos prestigio social, por tanto, las mujeres migrantes se sitúan en estos sectores afectados negativamente por una discriminación de género. A ésta se suma una especialización en función de la procedencia, que incide de manera negativa sobre las procedentes de países del Sur y una étnica, negra o indígena frente a blanca ...

Dos segmentos opacos: nacionalizadas e irregulares

Las extranjeras dadas de alta como tales en las cinco ocupaciones son la mitad de las que realmente trabajan en ellas pues las nacionalizadas representan el 22% del colectivo y las irregulares con un peso importante sobre el total pero los datos no son muy fiables.

Mercados marginales:

Existen otras ocupaciones no registradas en las estadísticas oficiales por su marginalidad o ilicitud que carecen de protección social y jurídica aunque no de la posibilidad de ganar dinero como es el caso de los servicios sexuales. El peso de las mujeres inmigrantes es muy alto. (Se ha analizado en otro Materiales de Reflexión).

Otro grupo de inmigrantes escasamente conocido es el de las desempleadas buscadoras de empleo, la tasa de paro de este colectivo (marroquíes y otras africanas) es el doble que la de los hombres inmigrantes y que la de la de las mujeres autóctonas).

Por último hay que considerar las formas de trabajo no mercantilizadas, entre las que destacan los servicios domésticos y de cuidados que se realizan en el seno de los hogares en el marco del intercambio recíproco y las actividades sociales y políticas al servicio de la comunidad pues inciden en las condiciones de vida y de trabajo de las migrantes y sus unidades domésticas.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TSD INMIGRANTES

Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo de las mujeres inmigrantes del sur asalariadas es muy limitada, en el caso del servicio doméstico lo es aún más debido a las características del Régimen Especial de Empleados de Hogar, el 36 % trabaja sin estar dadas de alta. Entre las autóctonas la cifra alcanza al 79 %.

Dos tercios del total de inmigrantes ingresó en territorio español sólo con su pasaporte o visado turístico entonces han tenido que trabajar de forma irregular, en cambio, a mediados de 2000 el 75% de trabajadores estaban regularizados.

La afiliación al REEH es mucho más habitual entre las inmigrantes (63%) que entre las autóctonas (21%) y el hecho de tener un contrato escrito, conocen mejor sus derechos, sobre todo en lo que se refiere al aquí y al ahora y los reivindican más (pagas extras, vacaciones retribuidas, plus de antigüedad....)

Movilidad

En general existe poca movilidad laboral entre las mujeres, el 84% continúa en el mismo Régimen en el que empezó, es mucho más alta entre los hombres (46 %), que entre las mujeres (16 %).

En cualquier caso, la principal movilidad que reflejan los datos es la de aquéllas que han pasado del Régimen especial de empleados de hogar al General, no al revés; también del de Autónomos al General.

La mayoría de inmigrantes sólo ha trabajado en el servicio doméstico desde que está en España, el sector se ha convertido en un "nicho" laboral de entrada, casi exclusivo, a pesar deque muchas tienen estudios secundarios o superiores.

Para el acceso al empleo las y los inmigrantes utilizan fundamentalmente las redes de familiares y conocidos, agencias de pago o bien ordenes religiosas y ONG.

Una exigua minoría de españolas y casi la mitad de las y los inmigrantes trabajan como internos. A la inversa, las españolas se concentran en los otros dos subsectores externas fijas y trabajo por horas. En el conjunto del sector las trabajadoras inmigrantes representan el 11'9% del total.

Un tercio de los inmigrantes comparte empleo con otros, en general extranjeros, mientras que la mayoría de las españolas trabajan solas.

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo remunerado de las inmigrantes (46 horas semanales de media) es mucho más larga que la de las autóctonas (28 horas). La razón es muy clara: estas últimas tienen que asumir el trabajo doméstico y las tareas de cuidados en sus casas, mientras que las primeras los desplazan hacia sus países de origen. A este colectivo, en la práctica, se le exige que no tenga cargas familiares.

En cada uno de los subsectores del servicio doméstico la jornada laboral de las personas inmigrantes es más larga incluso contando el trabajo hecho en el propio hogar, (dos tercios de las internas realizan una jornada laboral de 60 horas a la semana, una buena parte de ellas filipinas y ecuatorianas) y realizan más tareas que las autóctonas, es decir, tienen mucha más carga laboral.

Curiosamente, en las encuestas realizadas por el colectivo IOÉ, ni el cansancio físico ni el psíquico constituyen una nota predominante en el sector aunque este último lo sienten más las inmigrantes que las autóctonas. Una explicación podría ser que estos colectivos tienen una actitud más resignada o menos crítica que las autóctonas, oscilando entre dos polos: las filipinas frente a las marroquíes.

Salario

Los ingresos medios de todos los colectivos superan el valor del SMI. Los salarios brutos son un poco mayores entre las inmigrantes pero si comparamos con el número de horas trabajadas el panorama es muy distinto, estas últimas pueden estar cobrando 2 euros por hora trabajada.

Relaciones laborales

Las relaciones entre las personas empleadoras y las empleadas son fundamentales a la hora de valorar las condiciones de trabajo. Varían desde un afecto sincero hasta prácticas que atentan contra la dignidad de la trabajadora.

Incluso cuando se establece una relación amigable por parte de las empleadoras , la clave de dicha relación se funda en prácticas maternalistas: una relación amistosa que sirve para confirmar la bondad de la empleadora y la inferioridad de la trabajadora.

Las TSD no sólo venden su fuerza de trabajo sino que otorgan a las y los empleadores el poder de controlar su entera persona durante días completos, especialmente, las trabajadoras internas.

Lo que las empleadoras contratan es un determinando tipo de persona, cuyas cualidades se adapten a las características del hogar produciéndose unos lazos de sumisión y de dependencia personal entre servidores y servidos.

Las TSD ofrecen una imagen, en general, positiva respecto a las relaciones con sus empleadores aunque existe una minoría significativa que se queja de un trato poco correcto y una más pequeña denuncia prácticas concretas de agresión, en ambos casos las inmigrantes se sienten más perjudicadas que las autóctonas, especialmente en lo que respecta a las actitudes. A las inmigrantes se les imponen más a menudo marcas que refuerza la relación jerárquica con los empleadores: uniformes, comer en la cocina... Se les impone una "marca étnica".

En caso de conflicto las posibilidades de solución se reducen casi siempre a la negociación personal directa entre ambas partes, a veces, la única solución para la persona empleada es dejar el trabajo y buscar otro.

Las inmigrantes requieren más a menudo que las autóctonas la ayuda de mediadores o se resignan. Los mediadores suelen ser familiares o amigos, en mucha menor medida parroquias u ordenes religiosas o asociaciones de inmigrantes y muy poco los sindicatos. La mayoría de las y los TSD no participan en ningún movimiento asociativo, los inmigrantes menos que los autóctonos. Estos dos aspectos deben hacernos reflexionar, como sindicato que somos.

Condiciones de vida o factores socioafectivos

La ocupación en el servicio doméstico se debe a factores muy diferentes: las autóctonas aluden a motivaciones más positivas que las inmigrantes exceptuando las y los filipinos.

Quizás por esta razón la frustración por trabajar en el servicio doméstico es mayor entre las mujeres inmigrantes que entre las autóctonas.

Otras razones podrían ser: el mayor nivel de estudios de las primeras, el subsector en el que trabajan: internas y el hecho de no contar con el apoyo inmediato que brinda la familia, una buena parte de ellas están separadas de su núcleo familiar: marido, hijos, padres. Sólo un tercio de los inmigrantes convive con familiares, muchas veces hermanas, primas o hijas mayores que pueden emplearse en el servicio doméstico con relativa facilidad. Otro tercio vive en casa de los empleadores y el resto con personas de la misma nacionalidad o mismo pueblo o ciudad.

El 80% de los TSD inmigrantes ha contribuido a la venida a España de algún familiar, fundamentalmente hermanas. Estas redes transnacionales son muy eficaces pues la mayoría de inmigrantes consiguió su primer empleo en el plazo de un mes. Se dan muchos casos de familias que viven en varios países diferentes como los ecuatorianos.

Vivienda

Según la opinión de los TSD inmigrantes, recogida por IOÉ, las condiciones de la vivienda son regulares, solo una minoría dice que son deficientes o malas. (En encuestas realizadas por otras asociaciones las respuestas son más negativas). El número de personas que viven en una vivienda es sensiblemente mayor que el de las personas autóctonas. Curiosamente las de las trabajadoras internas no siempre son mejores que las de las externas.

Una quinta parte de los inmigrantes carece de cobertura sanitaria debido la falta de información y a su situación de no-regularidad, a veces cuentan con el apoyo de ONG's.

Las TSD extranjeras tienen más propensión al ahorro para enviar dinero al país de origen y, así, ayudar al grupo familiar y hacer inversiones: compra de tierras, negocio...

Incluso las inmigrantes más precarias, las ecuatorianas suelen enviar dinero a su país, sólo el 30% no lo hacen.

La mayoría de los inmigrantes, especialmente los latinoamericanos han contraído una deuda para emigrar que supera las 250.000 pesetas, que deben pagar cuanto antes.

Ocio y tiempo libre

La mayor parte de las TSD se relacionan fundamentalmente con personas de su misma nacionalidad, incluso de su misma comarca como las dominicanas. Existe otra parte de la inmigración que se relaciona también

con autóctonos: un tercio de los peruanos, filipinos y marroquíes y una cuarta parte de los dominicanos y ecuatorianos.

En todos los colectivos el principal punto de reunión son los domicilios particulares, entre los internos esto sólo puede darse si cuentan con una vivienda propia o alquilada o con amistades que la tengan.

El segundo lugar de encuentro varía según el colectivo: los filipinos en iglesias católicas, los ecuatorianos y peruanos en lugares públicos, como parques o plazas, mientras que los marroquíes o dominicanos prefieren los bares o discotecas, especializados en clientela inmigrante, seguidos por las asociaciones de inmigrantes en las preferencias de dominicanos y filipinos.

Son también importantes los viajes al país de origen, más frecuentes cuanto más tiempo llevan en España y cuanto más cercano es el país como el caso de los marroquíes, otro factor es la situación jurídica, si los inmigrantes están sin papeles no pueden viajar.

La perspectiva de retorno o de asentamiento definitivo cambia mucho sus estrategias laborales y su modo de vida. En este segundo caso pondrán más interés en regularizar su situación jurídica, la reunificación familiar, el acceso a derechos sociales extendidos en la población autóctona y a condiciones de vida y laborales mejores aunque ello suponga ahorrar menos. Ahora bien, su proyecto está sujeto a factores sociales: políticas públicas, actitudes de la población autóctona y las oportunidades económicas.

Como estamos analizando un ámbito muy desregularizado e informal en el que no disponemos de datos suficientes y fiables completaremos el panorama con un resumen de lo hablado en los grupos de discusión organizados por el Colectivo IOÉ y otras asociaciones de inmigrantes o de apoyo.

Discursos de empleadoras y trabajadoras autóctonas e inmigrantes de servicio doméstico

Entre las empleadoras se pueden encontrar cuatro tipos:

1. Mujeres de alto estatus, señora de las casa con varios trabajadores a su cargo, uno de ellos, al menos interno. El modelo de gestión es prefordista, propia de la servidumbre.
2. Mujeres empresarias, modelo de gestión pseudo fordista:"la sonrisa por delante y la navaja por detrás", defiende sus intereses de forma rígida.
3. Mujeres directivaS, modelo post-fordista, flexible, importancia de la motivación de la persona trabajadora y del entorno profesional agradable. Trabajadora falsa interna.
4. Empleadora-asalariada, modelo ambivalente, su discurso es muy contradictorio.

El punto de encuentro surge de la confluencia de dos necesidades: la de la empleada – sobrevivir- y la de la empleadora también sobrevivir a la doble jornada/doble presencia.

Se identifican parcialmente como mujeres, discriminadas por razón de género y como asalariadas pero sólo parcialmente. La empleadora tiene más poder adquisitivo que la empleada lo que le permite estar en posición de ser servida y de considerar a la otra como atrasada, consideración que legitima la posibilidad de un trato desigual. La relación se hace más compleja porque las dos realizan tareas domésticas y de cuidados y esto las devuelve a la posición de subordinadas en el hogar respecto a los hombres que no se sienten responsables de estos temas.

Imagen que las empleadoras tienen de estas trabajadoras: su trato es mejor que el de las autóctonas, son más amables, más serviles y más dóciles y tienen más interés por aprender.

En general las empleadoras discriminan a las extranjeras esgrimiendo diversas razones: atraso, ignorancia, diferencias culturales...

Discurso de las trabajadoras:

- **A mayor tiempo de estancia y solidez de las redes sociales mejor es la situación laboral aunque se trata de mejoras relativas.**
- **La mayoría no hace unas valoraciones muy negativas pero otras relatan el sentimiento de ser tratadas como esclavas. La cuestión de los papeles les hace aceptar condiciones denigrantes. La vivencia dominante es que sus posibilidades de encontrar otro trabajo son muy limitadas**

puesto que la sociedad española no reconoce sus capacidades y se plantean su vida aquí como ahorro para luego volver, éstas prefieren el trabajo como internas.

- **Como consecuencia de esta situación de precariedad y vulnerabilidad, muchas trabajadoras experimentan un sentimiento de degradación y pérdida de autonomía personal que les provoca depresiones, ansiedad...**
- **Estos problemas se agravan por el hecho haber dejado a sus hijos e hijas en su país al cuidado de otros familiares o empleadas lo que les produce dolor y sentimiento de culpa.**
- **Con el tiempo, muchas consiguen la reagrupación familiar y los traen aquí pero tienen muy poco tiempo para estar con ellos y algunos presentan muchas dificultades de adaptación. Las políticas estatales no han dado respuestas a estas realidades.**

inmigración femenina y globalización de los cuidados y afectos

Los trabajos sobre la globalización se han centrado en tres aspectos: la mercantilización, la movilidad y la distribución de los recursos pero han dejado de lado la globalización de los cuidados y los afectos.

La lógica de acumulación de beneficios inherente al sistema capitalista es antagonista de la ética del cuidado. Para paliar esta contradicción surgen cadenas transnacionales de cuidados y del afecto que consisten en una serie de eslabones de cuidadoras. Generalmente, la cadena empieza en un país rico y termina en uno pobre: una mujer de un país rico entra en el mercado laboral, viéndose atrapada en un modelo profesional "masculino", emplea a otra mujer de un país empobrecido para que cuide a sus hijos o hijas o personas mayores, ésta, a su vez, ha dejado allí a otras personas dependientes al cuidado de otra mujer del país quien, a su vez, deja en su casa o en el campo a hijas mayores que cuiden de los más pequeños.

Las tareas de cuidados tienen unos componentes afectivos y emocionales muy importantes que las cuidadoras van transfiriendo de los países del sur a los del norte.

Las más beneficiadas son grandes compañías multinacionales que, gracias a estas cadenas, pueden contar con mano de obra disponible 24 horas sobre 24. Las más perjudicadas son las personas dependientes de los países más empobrecidos que se ven privados del derecho de todo ser humano a ser cuidado de forma digna.

El papel del sindicato y las estrategias de intervención deberán ser debatidas más exhaustivamente por toda la Organización.